

На рівні підприємств облік природоохоронної діяльності може бути використаний у контексті методик управлінського обліку, фінансового обліку з метою подання зовнішньої звітності, а також аналізу фізичних витрат сировини з методу «витрати – випуск» [5].

Для цього потрібно вирішити питання, щодо формування облікової інформації в облікових регістрах та відображення її у фінансовій звітності. Така інформація надасть можливість отримати користувачам інформацію про екологічну діяльність підприємства, оцінити вплив на загальний фінансовий стан суб'єкта господарювання, визначити ефективність інвестицій.

Врахування екологічних аспектів діяльності підприємства і відображення їх у звітності забезпечить користувачів інформацією, необхідною для прийняття оптимальних управлінських рішень, дасть змогу повною мірою врахувати ризики та реалізувати шанси екологічно свідомого управління підприємством.

#### **Список використаних джерел:**

1. Нагірна В.П. Можливі загрози сільському господарству України з позицій екобезпеки / Нагірна В.П., Савчук І.Г. // Економіка України.-2014.-№2. -С.71-83.
2. Фоміна О. Облік в управлінні підприємством /О. Фоміна // Вісник КНТЕУ - 2010. - № 2. - С. 113-120.
3. Замула І.В. Бухгалтерський облік екологічної діяльності: теорія та методологія: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності) / І.В. Замула. – Житомир. – 2010. – 37 с.
4. Жук В.М. Екологічні аспекти бухгалтерського обліку в агропромисловому виробництві / В.М. Жук // Агроекологічний журнал. - 2012. - № 2. - С. 18-23.
5. Голуб Н.О. Облік поточних витрат на поліпшення земель сільськогосподарського призначення / Н.О. Голуб // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) – 2011. - № 1 (13). - С. 117-123.

УДК 331.25

**О.М. ДЕМЧУК**, к.е.н.,  
доцент кафедри обліку і оподаткування,  
Таврійський державний агротехнологічний університет

### **ЩО НЕОБХІДНО ЗНАТИ РОБОТОДАВЦЮ ПРО ПОРЯДОК ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЙ**

Роботодавці все частіше замислюються над важливістю питання виходу працівників на пенсію, в свою чергу для працівника дуже важливим є сума заробітної плати, так як вона прямим чином впливає на розміри пенсії. Для визначення основних аспектів та особливостей призначення пенсій розглянемо Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Згідно Закону система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення [1].

Право на отримання пенсій та соціальних послуг із солідарної системи Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» мають:

- громадяни України, які застраховані та досягли встановленого пенсійного віку чи визнані особами з інвалідністю в установленому законодавством порядку і мають необхідний для призначення відповідного виду пенсії страховий стаж, а в разі смерті цих осіб – члени їхніх сімей та інші особи, передбачені цим Законом;

- особи, яким до дня набрання чинності цього Закону була призначена пенсія відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» (крім соціальних пенсій) або була призначена пенсія (щомісячне довічне грошове утримання) за іншими законодавчими актами, але вони мали право на призначення пенсії за Законом України «Про пенсійне забезпечення» – за умови, якщо вони не отримують пенсію (щомісячне довічне грошове утримання) з інших джерел, а також у випадках, передбачених цим Законом, – члени їхніх сімей.

Але до того як буде призначена пенсія, особі передпенсійного віку необхідно потурбуватися про своє майбутнє. Насамперед це залежить від відповідальності роботодавця.

Насамперед роботодавець повинен чітко слідкувати, за тим хто з його працівників найближчим часом може стати пенсіонером. Згідно зі (ст. 1 Закону № 1058) пенсіонер – це особа, яка відповідно до Закону № 1058 отримує пенсію.

Починаючи з 1 січня 2018 року право на призначення пенсії за віком мають особи після досягнення віку 60 років за наявності страхового стажу 25-35 років, а також жінки, яким виповнилося 55 років, звичайно ж за наявності відповідного страхового стажу [1].

Стаж, необхідний для призначення пенсії за віком починаючи з 2018 року почав поступово збільшуватися:

Для виходу у 60 років: 01.01.2018-31.12.2018 – 25 років; 01.01.2019-31.12.2019 – 26 років; 01.01.2020-31.12.2018 – 27 років; 01.01.2021-31.12.2018 – 28 років; 01.01.2022-31.12.2018 – 29 років; 01.01.2023-31.12.2018 – 30 років; 01.01.2024-31.12.2018 – 31 рік; 01.01.2025-31.12.2018 – 32 роки; 01.01.2026-31.12.2018 – 33 роки; 01.01.2027-31.12.2018 – 34 роки; з 1 січня 2028 – 35 років, а пенсійний вік залишається незмінним – 60 років.

Якщо необхідний стаж буде відсутній, то є можливість виходу на пенсію у 63 роки [4].

Розмір пенсії залежить не тільки від страхового стажу особи, а й від заробітку (доходу), який вона отримувала протягом всієї своєї трудової діяльності. Страховий стаж обчислюється в місяцях. До страхового стажу зараховується період, визначений за кожний місяць сплати страхових внесків.

Якщо роботодавець взагалі не сплачує страхових внесків (ЄСВ) до бюджету (тобто працівник працює неофіційно), то такий працівник не матиме страхового стажу за весь період такої роботи.

Якщо ж працівник відпрацював неповний робочий місяць (був прийнятий на роботу чи звільнений посеред місяця), а роботодавець сплатив страховий внесок виходячи із фактичного заробітку працівника, тобто не із мінімального розміру зарплати, то такий працівник може розраховувати не на цілий страховий місяць, а лише на його частину.

З 2018 року роботодавця, у якого штат від 8 до 20 чоловік, мають також цікавити працівники, яким до настання права на пенсію за віком лишилося 10 і менше років (тобто мінімально 45 років у жінок і 50 років у чоловіків). Для чого? Для дотримання окремої квоти на працевлаштування осіб передпенсійного віку.

2018 рік є першим звітним роком, за яким роботодавці, для яких передбачено квоту для працевлаштування осіб перед пенсійного віку, мають звітувати про її виконання. Така інформація подається роботодавцями щороку не пізніше 1 лютого після звітного року до будь-якого зручного для відвідування органу Держслужби зайнятості незалежно від місцезнаходження за формою [3].

Як тільки працівник передпенсійного віку стане на законних підставах пенсіонером, то відповідно підприємству слід переглянути можливість дотримання квоти.

Вихід на пенсію є однією з підстав для звільнення з ініціативи працівника. Причому цю підставу віднесено до поважних. А це означає, що роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір з таким працівником у строк, про який він просить, тобто без 14 днів відробітки. У трудовій книжці пишеться така підстава: *«Звільнений за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію за віком, ст. 38 КЗпП України»*.

Що стосується остаточного розрахунку, то він звичайний: працівнику потрібно виплатити всі суми, що належать йому, в день звільнення. Якщо ж

працівник-пенсіонер й надалі бажає працювати на підприємстві, то відповідно проводити звільнення не потрібно.

Відповідно до абз. 2 п. 2.4 Порядку № 22-1 призначення пенсії за віком або по інвалідності здійснюється незалежно від того, припинена робота на момент звернення за пенсією чи ні. А ось щодо пенсії за вислугу років, то працівнику, в якого виникло право на таку пенсію, для можливості її отримання необхідно звільнитися з роботи [2].

У результаті дослідження пенсійної системи розкрито важливі питання пенсійної реформи згідно прав на призначення пенсії за віком, підвищення норм страхового стажу, дотримання окремої квоти на працевлаштування осіб перед пенсійного віку [1].

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
2. Постанова правління пенсійного фонду України від 18.05.2018 №10-1 Про затвердження Порядку проведення перерахунку пенсії без додаткового звернення особи відповідно до частини четвертої статті 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0714-18>
3. Дебет-Кредит. URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/51002>
4. Все про пенсійний стаж після проведення пенсійної реформи-2017. URL: <https://news.dtki.ua/labor/pensions/45867>

УДК 657.2:630

**Н.С. ДРУЖИНСЬКА**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри бухгалтерського обліку,  
Університет державної фіскальної служби України

## **ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ЇХ ВПЛИВ НА ОБЛІКОВИЙ ПРОЦЕС**

Лісове господарство є окремою галуззю матеріального виробництва, що забезпечує відтворення та використання лісових ресурсів, їхню охорону, захист, а також здійснює заходи щодо збереження і зміцнення корисних властивостей лісу. Але особливістю лісового господарства як галузі, яка, поряд із промисловістю, сільським господарством, будівництвом тощо, належить до сфери матеріального виробництва, є сприяння функціонуванню підприємств і організацій у сфері нематеріального виробництва – у галузях охорони здоров'я, освіти, культури, мистецтва, спорту, туризму тощо. Лісове господарство бере участь в обслуговуванні переважної більшості значимих сторін життєдіяльності суспільства і природи у їх взаємозв'язку.